

Карамушка Л.М. Актуальні напрямки організаційного розвитку вищих навчальних закладів / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2009. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2009. – Ч. 23. – С. 3-9.

АКТУАЛЬНІ НАПРЯМКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Л.М. Карамушка

Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України

У статті на основі проведеного емпіричного дослідження проаналізовано актуальні напрямки організаційного розвитку вищих навчальних закладів, які стосуються: змісту освіти та організації навчально-виховної діяльності ВНЗ; методичних та матеріально-організаційних основ діяльності ВНЗ; особливостей діяльності викладачів ВНЗ та керівників підрозділів ВНЗ; особливостей навчання та професійного становлення студентів. Детально проаналізовано зміст кожного із напрямків організаційного розвитку.

Ключові слова: вищі навчальні заклади; організаційний розвиток; актуальні напрямки організаційного розвитку.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Одним із важливих аспектів діяльності вищих навчальних закладів у сучасних умовах є визначення актуальних напрямків організаційного розвитку. Це дасть можливість ВНЗ значно підвищувати рівень їх конкурентоздатності в умовах сьогодення.

Проблема організаційного розвитку знайшла досить глибоке відображення в сучасній зарубіжній літературі. Про це свідчить, зокрема, той факт, що цій проблемі приділено достатньо багато уваги на останніх загальноєвропейських конгресах із психології, які відбулися у м. Празі (2007) [1: 2; 15] та в м. Осло (2009). Особливе місце аналізу цієї проблеми відведено на профільних конгресах з організаційної психології та психології праці, які відбулися в м. Стокгольмі (2007) [4: 10; 12] та в м. Сантьяго-де-Компостела (2009) [3: 11; 13; 14] протягом останнього часу. У запропонованих науковцями розробках проблема організаційного розвитку знайшла відображення, у першу чергу, в контексті дослідження організаційних змін, які відбуваються в різних соціальних сферах (державних та приватних організаціях; фінансових організаціях; бізнесі, виробництві та ін.) і, зокрема, в системі вищої освіти [3; 11].

Разом з тим, вона не достатньо вивчена на матеріалі діяльності вітчизняних організацій, зокрема, вищих навчальних закладів. Окремі аспекти цієї проблеми знайшли

певне відображення в наших попередніх публікаціях [5–8], але здебільшого на матеріалі системи середньої освіти і в контексті психологічного забезпечення управління змінами. Аналіз та осмислення проблеми актуальних напрямків організаційного розвитку можуть дати, на наш погляд, додаткові резерви підвищення ефективності діяльності вищих навчальних закладів та забезпечення їх конкурентоздатності.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробленості проблеми, **мета дослідження** полягала у визначенні актуальних напрямків організаційного розвитку вищих навчальних закладів.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проводилось серед аспірантів НТУУ «КПІ» (як одного із провідних вищих навчальних закладів України). Вибір цієї категорії був обумовлений певними соціально-професійними особливостями аспірантів: їх перспективною роллю («спрямованістю в професійне майбутнє», яка притаманна майбутнім викладачам ВНЗ та науковцям); достатньо високим інтелектуальним потенціалом, оскільки до аспірантської когорти належать кращі із кращих випускників ВНЗ; певними віковими характеристиками (середній вік аспірантів 25 років), що визначає їх здатність досить чітко ідентифікувати та відчувати сучасні тенденції в розвитку суспільства; «незашореністю» позиції (відсутність професійних стереотипів, які можуть з'являтися після певного професійного досвіду) тощо.

Використовувалися такі *методи дослідження*: методи опитування (анкета з відкритими питаннями, розроблена автором), метод контент-аналізу, описова статистика. У дослідженні взяло участь біля 100 аспірантів різних факультетів університету.

Дослідження становило один із напрямків орієнтовно-розвідувального етапу дослідження у процесі виконання НДТ лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» (2008–2012 рр.).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

У результаті проведено дослідження отримано такі результати.

Насамперед, слід зазначити, що проблема актуальних напрямків організаційного розвитку вищих навчальних закладів є достатньо актуальною. Про це опосередковано свідчить такий факт: незважаючи на те, що анкета включала відкриті питання і вимагала певних інтелектуальних та часових зусиль, жоден із респондентів не відмовився від опитування і дав достатньо вичерпні відповіді.

У результаті опитування було виділено низку актуальних напрямків організаційного розвитку вищих навчальних закладів, які, на наш погляд, можна об'єднати у *чотири групи* (див. табл. 1), що стосуються таких сфер життєдіяльності ВНЗ:

1. Змісту освіти та організації навчально-виховної діяльності у ВНЗ;
2. Методичних та матеріально-організаційних основ діяльності ВНЗ;
3. Особливостей діяльності викладачів ВНЗ та керівників підрозділів ВНЗ;
4. Особливостей навчання та професійного становлення студентів.

Таблиця 1

Актуальні напрямки організаційного розвитку вищих навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

№ з/п	Актуальні напрямки організаційного розвитку ВНЗ	%
1.	Зміст освіти та організація навчально-виховної діяльності у ВНЗ:	
1.1.	Практична спрямованість діяльності ВНЗ, їх участь у вирішенні практичних завдань у різних соціальних сферах	75,0
1.2.	Удосконалення змісту навчальних програм	58,0
2.	Методичні та матеріально-організаційні основи діяльності ВНЗ	
2.1.	Використання інноваційних методів і технологій навчання	42,0
2.2.	Посилення матеріально-технічної бази діяльності ВНЗ	41,0
2.3.	Забезпечення взаємодії ВНЗ із закордонними організаціями	25,0
3.	Особливості діяльності викладачів ВНЗ та керівників підрозділів ВНЗ:	
3.1.	Умови роботи викладачів	33,0
3.2.	Посилення професійного складу викладачів	25,0
3.3.	Зміна стилю керівництва кафедрою	17,0
4.	Особливості навчання та професійного становлення студентів	
4.1.	Забезпечення працевлаштування та професійної кар'єри студентів	33,0
4.2.	Стимулювання навчання студентів	25,0

Слід зазначити, що незважаючи на «класичний» формат названих напрямків організаційного розвитку, досить велика кількість їх, на нашу думку, має сучасний формат та відображає сучасні реалії розвитку українського суспільства та діяльності ВНЗ.

Що стосується **першої групи** актуальних напрямків організаційного розвитку, – «зміст освіти та організація навчально-виховної діяльності у ВНЗ», – то на них вказала найбільша кількість опитаних – від 58,0% до 75,0%.

Серед названих напрямків першої групи найбільше опитаних (75,0%) вказали на напрямок, який можна назвати «*практична спрямованість діяльності ВНЗ, їх участь у вирішенні практичних завдань у різних соціальних сферах (промисловість, бізнес, державна служба тощо)*». Так, опитувані зазначали, що «важливо привернути увагу інших організацій, щоб вони поставили реальні завдання, практичні та сучасні»; «найбільш радикальними були б спроби вибудувати міцні стосунки кафедри та промисловості, держави»; «більш тісна співпраця з практикуючими спеціалістами та організаціями (це сприяє перспективному працевлаштуванню студентів, навчальному спілкуванню з практикуючими фахівцями та отриманню необхідного досвіду на початку кар'єри)»; «досить успішними можуть бути спільні виробничо-навчальні проекти кафедри і підприємств, що працюють у сфері комп'ютерних технологій; для студента участь в

одному комерційному проєкті була б набагато корисніша, ніж еквівалентна кількість годин теоретичних занять»; «для того щоб був реальний результат, тобто практичний, необхідно зблизити науку і виробництво, бо нині вони існують окремо й дуже рідко зустрічаються»; «менше паперової звітності, а більше контрактів, тем, дослідів, зв'язків внутрішніх і зовнішніх» та ін. Як бачимо, отримані дані досить чітко відображають особливості діяльності ВНЗ в умовах переходу до ринкової економіки та необхідність забезпечення конкурентоздатності змісту освіти та основних форм його впровадження.

Водночас, до першої групи було віднесено такий напрямок організаційного розвитку, як *удосконалення змісту навчальних програм* – 58,0% («удосконалення навчального плану з метою його максимальної відповідності завданням українського бізнесу»; «для підвищення конкурентоздатності випускників кафедри необхідно ввести додаткові курси із методів і засобів автоматизованого проектування комп'ютерних систем і мереж» та ін.).

До **другої групи** актуальних напрямків організаційного розвитку вищих навчальних закладів, які названі, як «методичні та матеріально-організаційні основи діяльності ВНЗ», було віднесено:

а) *використання інноваційних методів і технологій навчання* – 42,0% («використання новітніх методів і форм навчання (наприклад, комп'ютерних бізнес-симуляцій)»; «залучення студентів до науково-виробничих проєктів» та ін.);

б) *посилення матеріально-технічної бази ВНЗ* – 41,0% («також слід розширити матеріально-технічну базу для лабораторних і практичних робіт»; «на жаль, у наш час важливими є грошові надходження, що є мізерними. Можливий вихід з цієї ситуації – додаткове залучення благодійників, випускників попередніх років» та ін.);

в) *забезпечення взаємодії ВНЗ із закордонними організаціями* – 25,0% («більше приділяти уваги науковій роботі, яка проводиться за кордоном, зокрема в США та Японії»; «на мою думку, слід брати участь у конкурсах на закордонні наукові розробки»; «можливість стажування співробітників кафедри або студентів за кордоном» та ін.).

Як бачимо, ця група за рівнем вираженості актуальних напрямків організаційного розвитку ВНЗ посідає друге місце. На неї вказало від 25,0% до 41,0% опитаних.

Третя група актуальних напрямків організаційного розвитку ВНЗ, які стосуються «особливостей діяльності викладачів ВНЗ та керівників підрозділів ВНЗ», була виявлена у 17,0–33,0% опитаних. До цієї групи було віднесено такі складові:

а) *умови роботи викладачів* – 33,0% («покращання житлово-побутових умов, медичного забезпечення викладачів та співробітників вищих навчальних закладів»);

б) *посилення професійного складу викладачів* – 25,0% («розвиток викладацького потенціалу та стимулювання і залучення нових викладачів»; «перевірка професорсько-викладацького складу, введення системи, що дозволить за рейтингом визначати компетентність; підготовка нового покоління викладачів»);

в) *зміна стилю керівництва кафедрою* – 17,0% («зміна стилю керівництва з ліберального або авторитарного на демократичний» та ін.).

Таким чином, можна наголосити, що становлення *конкурентоздатного викладача ВНЗ* за відповідних соціально-економічних та соціально-психологічних умов є також важливою складовою третьої групи напрямків організаційного розвитку.

Четверта група актуальних напрямків організаційного розвитку ВНЗ, які пов'язані з «особливостями діяльності студентів», була названа 25,0-33,0% опитаних. До неї було віднесено такі напрямки:

а) *забезпечення працевлаштування та професійної кар'єри студентів* – 33,0% («не лише надання знань та умінь для успішної професійної діяльності, але й створення можливості кар'єрного старту та подальшого професійного розвитку»; «надання пріоритетів у забезпеченні працевлаштування випускників»; «якби я могла впливати на напрямки розвитку, то передусім звернула б увагу на створення можливості для студентів продовжити роботу в організації після закінчення навчання» та ін.);

б) *«стимулювання навчання студентів»* – 25,0%, тобто важливим є розвиток методів стимуляції студентів до навчання («важливо стимулювати студентів до навчання, оскільки в них відсутня внутрішня мотивація, що характерно для багатьох представників сучасної молоді»; «необхідно розвивати зовнішню стимуляцію активної навчальної діяльності студентів за рахунок більш чіткого рівня вимог до якості студентських робіт та строків їх виконання»; «на сьогодні наукова і навчальна робота відбуваються паралельно і майже ніяк не перетинаються, проте якщо створити умови для того щоб студенти брали участь у науковій діяльності, це значно покращило б їх мотивацію до навчання і дозволило б готувати і підбирати спеціалістів, які були б найбільш зацікавлені і підготовлені до роботи в організації» та ін.). Як бачимо, ідея розвитку внутрішньої мотивації та свідоме управління професійною кар'єрою є важливими складовими забезпечення *конкурентоздатності студентів*.

ВИСНОВКИ

1. У результаті проведеного дослідження виділено низку актуальних напрямків організаційного розвитку вищих навчальних закладів, які можна об'єднати у *чотири* групи, що стосуються таких сфер життєдіяльності ВНЗ: а) змісту освіти та організації навчально-виховної діяльності у ВНЗ; б) методичних та матеріально-організаційних основ діяльності ВНЗ; в) особливостей діяльності викладачів ВНЗ та керівників підрозділів ВНЗ; г) особливостей навчання та професійного становлення студентів.

2. Найбільш значущими, на думку опитаних, є напрямки організаційного розвитку, які стосуються змісту освіти та організації навчально-виховної діяльності ВНЗ (посилення практичної спрямованості діяльності ВНЗ, їх участі у вирішенні практичних завдань у різних соціальних сферах, удосконалення змісту навчальних програм). На необхідність реалізації даного напрямку організаційного розвитку вказали від 58,0% до 75,0% опитаних.

3. Отримані дані доцільно, на наш погляд, враховувати при вирішенні практичних завдань забезпечення організаційного розвитку вищих навчальних закладів.

4. До перспективних напрямків дослідження означеної проблеми можна віднести, на наш погляд, проведення опитування серед викладацького та адміністративного персоналу, а також серед студентів щодо актуальних напрямків організаційного розвитку вищих навчальних закладів, здійснення порівняльного аналізу їх відповідей, визначення тих позицій, де є найбільше збігів та розходжень. Це уможливить виявлення загальних та специфічних очікувань різних професійних груп системи вищої освіти щодо організаційного розвитку та створення найбільш оптимальних умов для їх реалізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Albrecht, S. (2007). Predictors of cynicism toward change: the relative influence of individual difference factors versus contextual factors // Abstracts of Xth European Congress of Psychology. Prague, Czech. Republic, 3–6 July, 2007. (Abstract, CD-ROM).

2. Barrasa, A. (2007). An integrated model for innovation in public and private organizations: Theoretical implications on teamwork// Abstracts of Xth European Congress of Psychology. Prague, Czech. Republic, 3–6 July, 2007. (Abstract, CD-ROM).

3. Berrocal, F., Pereda, S. A., Miguel A. C. (2009). University Professor competency requirement profiles before the European Higher Education Space // Abstracts of 14th European Congress of Work and Organizational Psychology: Developing people in 21st century organizations: global and local perspectives. Santiago de Compostela, Spain, May 13–16, 2009. (Abstracts, CD-ROM).

4. Bouckennooghe, D., Devos, G. (2007). The Role of Process, Context and Individual Characteristics in Explaining Readiness to Change// Abstracts of The XIII European Congress of Work and Organizational Psychology (Stockholm, May 9–12, 2007). (Abstract, CD-ROM).

5. Burger D. (2009). The role of meaning in Facilitating Organizational Change // Abstracts of XIth European Congress of Psychology. Oslo, Norway, 7–10 July, 2009. (Abstract, CD-ROM).

6. Karamushka L. (2007). Distinctive features of Change process in educational organizations // Abstracts of The XIII European Congress of Work and Organizational Psychology (Stockholm, May 9–12, 2007). (Abstract T.Fr 2.C:4).

7. Karamushka, L. (2007). Prevalence of organization-centered motives over employees-centered motives in educational organization change process as stress factor // Work and organizational Psychology in Human Services Organizations: different European perspectives: Conference proceedings of Xth European Conference on Organizational Psychology and Human Service Work (3–6 October, 2007, Kyiv, Ukraine) / Editors: Lyudmila Karamushka, Jose V. Peiro, Wilmar Schaufeli. – Kyiv, «Naukovyi svit», 2007. P. 26.

8. Karamushka, L. (2007). Distinctive features of attitude toward change in managers of educational organizations // Abstracts of Xth European Congress of Psychology. Prague, Czech. Republic, 3–6 July, 2007. (Abstract, CD-ROM).

9. Karamushka, L. (2009). Evaluation of change making motives by educational organization employees // Abstracts of 14th European Congress of Work and Organizational Psychology: Developing people in 21st century organizations: global and local perspectives. Santiago de Compostela, Spain, May 13–16, 2009. (Abstracts, CD-ROM).

10. Meiser, D., Stegmaier, R. et.al. (2007). Evaluating Organisational Change Processes: Moderating Effects of Individual Culture-related Values on Support of Change and Management Trust // Abstracts of The XIII European Congress of Work and Organizational Psychology (Stockholm, May 9–12, 2007). (Abstract, CD-ROM).

11. Michel, A., Stegmaier, R. Sonntag, K. (2009). The mediating role of interpersonal justice in the context of organizational change in higher education // Abstracts of 14th European Congress of Work and Organizational Psychology: Developing people in 21st century organizations: global and local perspectives. Santiago de Compostela, Spain, May 13–16, 2009. (Abstracts, CD-ROM).

12. Newton, R., Van Dick, R., Wolfgang, J. (2007). Changing the Way we Change: Change Leaders, Employee Resistance and Work-based Identities during Organizational Change// Abstracts of The XIII European Congress of Work and Organizational Psychology (Stockholm, May 9–12, 2007). (Abstract, CD-ROM).

13. Ortego, J, Mata, A. Etxebarria, M. (2009).Organizational Development: Impact of a coaching process for managerial skills development in a financial services cooperative// Abstracts of 14th European Congress of Work and Organizational Psychology: Developing people in 21st century organizations: global and local perspectives. Santiago de Compostela, Spain, May 13–16, 2009. (Abstracts, CD-ROM).

14. Ramstad, E. (2009).Infrastructure of organizational development in four European countries: Finland, Germany, Norway and Sweden // Abstracts of 14th European Congress of Work and Organizational Psychology: Developing people in 21st century organizations: global and local perspectives. Santiago de Compostela, Spain, May 13–16, 2009. (Abstracts, CD-ROM).

15. Schmidt, S. (2007). Integrated change management model// Abstracts of Xth European Congress of Psychology. Prague, Czech. Republic, 3–6 July, 2007. (Abstract, CD-ROM).

New trends in organizational psychology of higher educational institutions

L.M. Karamushka

Based on findings of an empirical investigation the author analyzes in detail new trends in organizational development of higher educational institutions regarding contents and organization of training, methodical, material and organizational foundations of activity of higher educational institutions as well as distinctive features of teaching staff's and departments' work and students professional development.

Key-words: higher educational institutions, organizational development, new trends in organizational development.